

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR SERVIZO DE TRABALLO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO PARA O "PERSOAL DO SERVIZO DE LIMPEZA PÚBLICA DO CONCELLO DE VILAGARCÍA DE AROUSA, ADSCRITOS Á EMPRESA CESPA, SA".

Código de Convenio número 36003961012004

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o PERSOAL DO SERVIZO DE LIMPEZA PÚBLICA DO CONCELLO DE VILAGARCÍA DE AROUSA, ADSCRITOS Á EMPRESA CESPA, SA, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social, polo comité de empresa, en data 24 de xullo de 2015.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 11 de novembro do 2015.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

www.cigservizos.org

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro (BOE nº 255 do 24-10-2015), polo que se aproba o texto refundido da lei do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades á Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,



Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

Convenio colectivo de CESPAS, S.A., co seu persoal adscrito aos servizos de limpeza pública contratados co Concello de Vilagarcía de Arousa (Anos 2014-2015)

Capítulo I
Normas xerais

Artigo 1º.—Ámbito de aplicación

Este convenio colectivo regulará as relacións laborais entre a empresa Cespa S.A. e os seus traballadores adscritos aos servizos de limpeza pública contratados co Concello de Vilagarcía de Arousa (Pontevedra).

O cambio de titularidade da empresa ou dunha unidade autónoma en si mesma, non extinguirá por si mesma a relación laboral, quedando o novo empresario subrogado nos dereitos e obrigas laborais do anterior. O cambio de titularidade esixirá o coñecemento da representación sindical dos traballadores afectados.

En todo o non previsto neste artigo referente ao cambio de titularidade da empresa, observarase o previsto, con carácter xeral, no artigo 44.1º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 2º.—Vixencia

Este convenio colectivo, salvo os artigos que marquen outra diferente, iniciará a súa vixencia a partir do 1 de xaneiro de 2014, todo iso con independencia da súa publicación no BOP.

Artigo 3º.—Duración e prórroga

A duración do convenio será de dous anos, é dicir, para o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2014 e o 31 de decembro de 2015.



Este convenio considerarase automaticamente denunciado unha vez terminada a vixencia prevista no punto anterior, sen necesidade de ningún aviso previo, prorrogándose o actual ata a entrada en vigor do seguinte.

Artigo 4º.—Condicións máis beneficiosas

O persoal que con anterioridade ao establecemento deste convenio viñera desfrutando de condicións máis beneficiosas que as aquí pactadas, conservaraas ad persoam.

Artigo 5º.—Comisión paritaria

Constitúese unha comisión paritaria neste convenio coas funcións que se especifiquen no artigo 6º. A comisión reunirse unha vez cada tres meses, salvo convocatoria de calquera das partes por causa seria e grave que afecte aos intereses xerais do ámbito do convenio.

A reunión, que será convocada por escrito e polo menos con tres días hábiles de antelación, deberá incluír necesariamente os temas que se vaian tratar na orde do día.

Serán vocais desta, tres membros do comité de empresa e tres representantes da empresa. Será secretario un vocal da comisión paritaria, nomeado por cada sesión, tendo en conta que o cargo recaerá unha vez nos representantes dos traballadores e a seguinte nos representantes da empresa.

Artigo 6º.—Funcións da comisión paritaria

Será preceptivo o sometemento a Comisión Paritaria ademais das contempladas por Lei e ás recollidas no actual convenio colectivo ás seguintes materias:

Modificación substancias, flexibilidade interna e termos de sometemento o AGA

A Comisión reunirse nun prazo non superior a 10 días dende o momento de ser convocada e a acta de resolución deberá de estar resolta noutro prazo non superior a 10 días e deberá de contemplar os termos en que non houbo acordo.

As funcións da comisión paritaria serán as seguintes:

- a) Interpretación da aplicación da totalidade do convenio.
- b) Vixilancia e cumprimento do pactado.
- c) Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do convenio ou veñan establecidas no seu texto.



Capítulo II Condicións de Traballo

Artigo 7º.—Xornada de traballo

A xornada semanal será de 37:30 horas o tempo de traballo efectivo será de 35 horas.

Os traballadores disporán de 25 minutos para tomar o bocadillo. O horario para isto será respectivamente de 10:00 a 10:25 horas, para a quenda da mañá, de 17:00 a 17:25 horas para quenda de tarde, e de 1:30 a 1:55 horas, para a quenda de noite.

Os horarios a partires da firma deste convenio serán os seguintes:

— Nos Festivos cando se realicen traballos a xornada será de 4 horas e 30 minutos de traballo efectivo.

— Quenda de mañá:

Luns a Venres de 7:00 a 13:30 horas. salvo os martes, que para cumprir ás necesidades do servizo (limpeza do mercádllo) realizase de forma partida por algún persoal da quenda de mañá.

Sábados, Domingos de 7:00 a 12:00 horas.

— Quenda de tarde:

Luns de 14:00 a 20:30 horas.

Martes de 15:00 a 21:30 horas.

Mércores, Xoves e Venres de 14:00 a 20:30 horas.

Sábados de 15.00 a 20:00 horas.

— Quenda de noite:

Luns a Venres de 23:00 a 5:30 horas

Sábados de 23:00 a 4:00 horas.

— Persoal de oficina:

De luns a venres de 8:00 a 15:00 horas (horario efectivo de traballo).



A Empresa adquire o compromiso de estudar, coa intención, que durante o tempo que lle queda de duración o presente convenio, se a realidade o permitise, se librase un sábado de cada tres. Para levar a cabo estes obxectivos crearanse comisións de traballo conxuntas que estarán compostas, pola empresa, mandos intermedios e comité. En ditas comisións estudarase os cambios nos horarios e na xornada semanal que se terían que levar a cabo para poder alcanzar este obxectivo.

Os días 24 y 31 de decembro consideraranse a todos os efectos como días non laborables e retribuídos para todo o persoal de recollida de noite. O resto do persoal que traballe efectivamente os días 24 y 31 de decembro desfrutara en compensación dun día de libranza retribuído.

Os días 25 de Decembro y 1 de Xaneiro serán festivos excepcionais polo que si fora necesario realizar o servizo de recollida nocturno, so o realizaría a metade do persoal dese quenda, rotando dita metade os dous días. No referente a descansos, plus económico, horario e habilitación de outros medios para realizar dito servizo, se estará o disposto no art. 34 do presente convenio.

O día 3 de novembro, día de San Martiño de Porres, patrón da actividade, considerárase como día festivo, para todos os efectos.

Artigo 8º.—Vacacións

O persoal comprendido neste convenio terá un período anual de vacacións de 30 días laborais que se desfrutará en dúas quendas de 15 e 15 días laborais cada unha delas.

O desfrute efectuarase durante os doce meses do ano. Na empresa establecerase unha orde rotatoria. O calendario de vacacións exporase nos taboleiros de anuncios da empresa e os traballadores coñecerán as datas de desfrute das súas vacacións, polo menos, con dous meses de antelación, para o cal se iniciarán os contactos coa representación dos traballadores/as a primeiros de outubro do ano anterior nos que se fixará dito calendario.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactancia natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 e 48.bis do E.T., terase dereito a desfrutar as vacacións en fecha distinta a da incapacidade temporal ou a do desfrute do permiso que por aplicación de dito precepto lle correspondera, o finalizar o período de suspensión, aínda que rematase o ano natural a que correspondan.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas as sinaladas no parrafo anterior que imposibilite o traballador desfrutalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador



poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorresen mais de dezaoto meses a partir do final do ano no que se orixinasen. (art. 38.3 do E.T.), mentras siga recollido no ET.

Artigo 9º.—*Licenzas e Permisos*

O traballador/a, previo aviso e posterior xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo que se indica:

- a) Dezaoto días naturais en caso de matrimonio.
- b) Tres días laborais por adopción ou nacemento de fillo/a. Se como consecuencia do parto, concorre enfermidade grave, aumentarase a catro días laborais. Ademais dos regulados por paternidade ou maternidade no Estatuto dos Traballadores.
- c) Catro días laborais por falecemento de cónxuxe e fillos/as, tres días laborais por falecemento de pais/mais.
- d) Se o traballador/a tivese que acompañar a familiar de primeiro grao, co fin de que reciba asistencia médica ou consulta hospitalaria, a licenza será dun día que se ampliará até dous días se realiza fóra da provincia.
- e) 1- Tres días laborais por enfermidade grave ou falecemento de parentes até segundo grao en consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador/a necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días laborais.
2- En caso de hospitalización de familiares de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade o permiso será de catro días laborais os cales se usarán a petición do traballador/a; ou tantos días como dure a hospitalización se é inferior a catro.
- f) Por matrimonio de fillos/as ou irmáns, un día laboral se a cerimonia se realiza na provincia onde resida o traballador, que pasarían a ser de dous días laborais, se o matrimonio se producise fóra da provincia.
- g) Un día laboral por traslado de domicilio habitual que pasarían a ser dous laborais, se o traslado se producise fóra da provincia.
- h) 1- Para concorrer a exames finais, liberatorios e demais probas definitivas de aptitude e avaliación de centros oficiais durante os días da súa celebración, non excedendo en conxunto de dez días ao ano.



2- Para deberes de carácter público e persoal, así como para consulta médica. A empresa concederá aos seus traballadores permiso retribuído polo tempo necesario co fin de que estes poidan cumprir cos seus deberes de carácter público e persoal (renovación do DNI, solicitude ou renovación do carné de conducir, xestión de créditos hipotecarios, etc.). Enténdese que este permiso será concedido cando o horario dos centros nos que deba ser realizada a correspondente xestión coincida coa xornada laboral do traballador.

O traballador/a, cando vaia asistir á consulta médica, deberá poñelo en coñecemento da empresa e traer o xustificante correspondente de tal asistencia, en caso de que a consulta sexa hospitalaria o permiso será de un día. Respecto do persoal da quenda de noite, considerarase cada caso, tendo en conta a especial incidencia do horario nocturno.

j) Todos os traballadores/as disporán durante o ano de sete días de asuntos propios de libre designación. O disfrute destes días serán concedidos sempre os días nos que o solicita o traballador/a, a única causa polo que a empresa pode opoñerse a concederlles ó disfrute de eses días e por non poder garantir o servizo.

O servizo considerarase garantido sempre que cada quenda dispoña do seguinte persoal:

Quenda de noite: 9

Quenda de día : 18 en total : Martes e sábados: 9 Quenda de mañan, 9 Quenda de tarde ; resto de días 15 de maña e 3 de tarde).

A empresa disporá dun listado das solicitudes destes días o cal se fará publico a petición dos traballadores, se non e posible disfrutar destes días o longo do ano, acumularse po ano seguinte.

k) A os efectos de licenza, terán os mesmos dereitos as parellas de feito sempre que as mesmas estean debidamente inscritas no correspondente rexistro oficial e o traballador achegue a certificación acreditativa da mesma.

l) A Empresa concederá permiso retribuído polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación o parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo, sempre que siga recollido no ET.

Nos supostos non contemplados neste artigo e seguintes garantirase a aplicación do art. 37 e concordantes do Estatuto dos Traballadores.



Artigo 10: Maternidade e Conciliación da vida laboral e familiar

A muller embarazada terá dereito por prescrición ou certificación facultativa ao cambio de posto de traballo, cando se demostren que as condicións de traballo, toxicidade, penosidade, perigo, materias primas, etc. poidan producir abortos e ou deformacións, asegurándose a reincorporación ao seu posto de traballo habitual logo de concluída a baixa por maternidade. A Empresa designará á persoa que se vexa afectada pola permuta, quen polo carácter de provisionalidade da situación volverá ao seu anterior posto cando a embarazada se reincorpore logo de concluída a baixa por maternidade.

As traballadoras por lactación dun fillo menor de doce meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións ou exercelo de conformidade co artigo 37.4 do ET. Quen se acolla a este dereito poderá acumular este tempo en xornadas completas despois do gozo do permiso de maternidade. A duración do permiso incrementárase proporcionalmente no caso de parto múltiple.

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou un discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, 1/8 e un máximo da metade da duración daquela.

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto.

En caso de falecemento da nai, con independencia de que traballe ou non o pai poderá facer uso da totalidade ou no seu caso da parte que reste do período de suspensión, computando dende a fecha do parto e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai puidera haber desfrutado con anterioridade o parto. No suposto do falecemento do fillo, o período da suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez terminadas as seis semanas de descanso obrigatorio a nai solicite a reincorporarse o seu posto de traballo.

No obstante o anterior, e sen prexuízo das dezaseis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que a nai e o pai traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva coa da nai. O pai poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai o traballo está se atope en situación de incapacidade temporal. No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional co dereito a prestación de acordo



coas normas que regulen dita actividade, o pai tería dereito a suspender a seu contrato de traballo por o período que lle correspondera a nai, o que será compatible co exercicio do dereito recoñecido no artigo 38 deste convenio.

Nos casos de nacemento prematuro e en aqueles que, por calquera outra causa o recen nacido, deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, el período de suspensión poderá computarse, a petición da nai, ou no seu defecto do pai, a partir da fecha da alta hospitalaria. Excluirase de dito computo as seis semanas posteriores o parto, de suspensión obrigatoria da nai.

Nos casos de nacemento prematuro con falta de peso e naqueles outros nos que o recen nacido precise, por algunha circunstancia clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a seis días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o recen nacido atópese hospitalizado con un máximo de trece semanas adicionais e nos termos que regulamentariamente se desenrolen.

Nos supostos de adopción e acollemento, de acordo co dito por o art. 45.1.d do Estatuto dos Traballadores, a suspensión terá unha duración de seis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, ditas suspensións produciran os seus efectos a elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos apartados anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiple.

Capítulo III Condicións económicas

As cantidades económicas deste capítulo fixéanse no Anexo I(Táboas Salariais).

Artigo 11º.—Salarios

Ano 2014: os conceptos económicos para este ano serán os que figuran nas táboas salariais do Anexo I.



Ano 2015: os conceptos económicos para este ano serán os que figuran nas táboas salariais do Anexo I.

Establécese a seguinte táboa de salario base, para o ano 2014:

Xefe/a de Servizo: 1.364.08€.

Encargado/a: 1.354.13€.

Capataz: 1.354,13€.

Administrativo/a: 1.258,36€.

Auxiliar Administrativo/a: 1.221,75€

Mecánico: 1.258,36€.

Conductor/a: 1.228,17€.

Peón: 1.185,13€.

Artigo 12º.—Antigüidade

As antigüidades serán as determinadas nas táboas salariais do Anexo I

Comezarase a aboar desde o día 1 de xaneiro do ano en que se cumpran os bienios ou quinquenios de que se traten. A acumulación dos incrementos por antigüidade non poderá supor en ningún caso máis: www.cigservizos.org

- Do 10% aos 5 anos.
- Do 25% aos 15 anos.
- Do 40% aos 20 anos.
- Do 60% como máximo aos 25 anos.

Artigo 13º.—Complemento de penosidade

Establécese un complemento de penosidade que consiste no 25% do salario base, (Anexo I). Este complemento será percibido por todos os traballadores da empresa durante os doce meses do ano.



Artigo 14º.—Complemento de nocturnidade

Establécese un complemento de nocturnidade que consiste no 30% do salario. Este complemento pagarase os doce meses do ano. (Anexo 1)

O complemento de nocturnidade percibirase polos traballos que se efectúen entre as 22:00 horas e as 6:00 horas da mañá.

Artigo 15º.—Gratificacións extraordinarias

Todo o persoal afecto por este convenio percibirá as seguintes gratificacións extraordinarias: gratificación de verán, gratificación de nadal, gratificación de beneficios.

Establécense as seguintes datas límite de pagamento destas gratificacións:

- Gratificacións de verán: 15 de xullo.
- Gratificacións de Nadal: 15 de decembro.
- Gratificación de beneficios: 15 de abril.

As citadas gratificacións extraordinarias serán equivalentes cada unha delas a 30 días de salario base máis antigüidade, non haberá ningunha redución na súa cuantía aínda que o traballador tivera unha Incapacidade Temporal durante o ano.

Artigo 16º.—Horas extraordinarias

Procurarase efectuar as horas extraordinarias mínimas indispensables e, en todo caso, cos límites que determina o Estatuto dos Traballadores. Empresario e traballadores a través da súa representación legal poderán pactar que as horas extras se compensen por tempo de descanso, de acordo co previsto na lexislación vixente. En todo caso, o valor das horas extraordinarias será da cantidade fixada no Anexo I.

Artigo 17º.—Complemento de transporte

Establécese un complemento de plus transporte da cantidade fixada no Anexo I mensuais para cada categoría. Este complemento percibirase polos meses ou fraccións efectivamente traballados.

Artigo 18º.—Complementos de actividade

- a)- Complemento de actividade e/ou conducción nas cantidades fixadas no Anexo I.



Establécese un complemento de actividade e/ou condución de 76.63€ mensuais, que percibirá o persoal coa categoría de peón, cando realice funcións de condutor e dicir utilice vehículo pesado mais de 15 días laborais no mes, senón percibirá a parte proporcional de dita cuantía dividida por os días laborais de ese mes que realice a actividade.

Establécese un complemento de condución de 45,61€ mensuais, que percibirá o persoal coa categoría de peón, cando utilice vehículos lixeiros (inferiores a 3.500 k.) mais de 15 días laborais no mes, senón percibirá a parte proporcional de dita cuantía dividida por os días laborais de ese mes que realice a actividade. Esta función no se considera de categoría superior. Queda excluído de este complemento a utilización de vehículo lixeiro coma medio de desprazamento.

Este persoal terá preferencia para ocupar as prazas vacantes de condutor en función da antigüidade na empresa, e no seu caso, superando as probas que se propoñan o efecto.

O persoal que realice funcións de categoría superior á súa, percibira o salario de dita categoría dende o momento que empece a realizala, e seralle recoñecida a categoría logo de desenrolar dita función durante seis meses nun ano ou oito meses en dous, salvo causas temporais de substitución.

b)-Todo o persoal que cobre un plus de actividade por calquera outro circunstancia o seguira cobrando, e aumentara na porcentaxe do resto dos conceptos salariais.

Artigo 19º.—Axudas de custo

Establécese unha axuda de custos diario e unha media axuda na cantidade fixada no Anexo I.

Artigo 20º.—Acheqa por discapitados físicos ou psíquicos

Esta acheqa queda establecida na cantidade mensual fixada no Anexo 1 para aqueles traballadores/as que teñan ao seu cargo, familiares discapitados psíquicos ou físicos, unha vez presente os xustificantes que así o acredite.

Artigo 21º.—Indemnizacións

Establécense as seguintes indemnizacións fixada no Anexo I para tódolos traballadores/as afectados por este convenio nos casos:

a) No caso de morte derivada de enfermidade común ou accidente non laboral o importe dunha mensualidade de tódolos conceptos das táboas do convenio vixente en cada momento.

b) No caso de morte, incapacidade permanente en grado de absoluta ou grande invalidez, derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional.



c) No caso de incapacidade permanente en grado de total, derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional.

1.—Salvo designación expresa de beneficiarios polo asegurado, a indemnización farase efectiva ó traballador/a accidentado ou, en caso de finamento, os herdeiros legais do traballador.

2.—As indemnizacións previstas nos apartados b) e c) deste artigo non serán consideradas a conta de calquera outras cantidades que puideran ser recoñecidas como consecuencia de responsabilidades civís sempre que non deriven de cadeas penais esixidas ou impostas ó empresario, debendo deducirse destas en todo caso, avida conta de natureza civil que teñen as mesmas e ambas partes lle recoñecen. Tampouco ditas indemnizacións poderán servir como base para a imposición de recargo de prestacións por falta de medidas de seguridade e saúde no traballo.

3.—Ós efectos de acreditar o dereito ás indemnizacións aquí pactadas considerárase como data o feito causante aquela na que se produce o accidente de traballo ou a causa determinante da enfermidade profesional.

4.—Ós efectos das indemnizacións aquí pactadas terán lugar a partir do mes seguinte á firma do presente convenio.

Artigo 22º.—Axuda de estudos

A cada traballador/a que teña fillos/as en educación infantil, educación primaria, ESO ou similar segundo o plan de ensino, bacharelato e ciclos superiores, aboaráselle a cantidade fixada no Anexo I en concepto de axuda de estudos. Esta cantidade farase efectiva coa nómina do mes de setembro ou outubro, logo da xustificación.

Capítulo IV Outros aspectos sociais

Artigo 23º.—Roupas de traballo

A empresa comprométese a mellorar a calidade e comodidade da roupa de traballo así como que sexa de alta visibilidade. A roupa será entregado en cada centro de traballo pola empresa.

Todo o persoal de nova incorporación recibirá dous uniformes completos.



Entregaráselle a todo o persoal en maio de 2014:

1 pantalón de inverno, 1 forro polar, 1 chaleco, 1 polo de manga larga, 1 polo de manga corta, 1 par de botas de seguridade de inverno, 1 par de botas de seguridade específicas ao persoal de taller, tres pares de guantes especiais para a choiva, un conxunto de pantalón e chaqueta impermeable aos peóns, 1 gorro de la, 1 pantalón de auga con peto para as prazas.

Entregaráselle a todo o persoal en maio de 2015:

1 pantalón de verán, 1 chaleco, 1 polo de manga corta, 1 par de botas de seguridade de verán e outro de inverno, 1 anorak, 1 par de botas de augas aos peóns, tres pares de guantes especiais para a choiva, 2 buzos ao persoal de taller e da brigada que utilizan maquinas desbrozadoras, 2 par de botas de seguridade específicas ao persoal de taller e 1 viseira.

Por defecto ou rotura a roupa cambiarase por unha nova ou se por algunha outra circunstancia algún traballador a necesitase se lle entregara.

Antes de realizar os pedidos definitivos de roupa de traballo a empresa manterá unha reunión co comité de empresa nun prazo improrrogable de 10 días para que o comité de saúde laboral emita a súa opinión. Nas entregas de roupa o comité de saúde laboral quedará cunha mostra das prendas dadas ós traballadores, a fin de comprobarse en posteriores entregas que non diminúa a calidade. A empresa utilizará dita mostra para modelo de provedores ó solicitar ofertas económicas e o Comité para comprobar que non houbo incumprimento no pedido. A empresa informará ós seus provedores de vestiario, na súa carta de pedido, de que a representación legal dos traballadores vixiará o cumprimento das características do vestiario de traballo.

En caso de que por circunstancias do mercado ou mandato do cliente houberse que variar o modelo, a cor, ou calquera outra característica dalgunha prenda (cambios dunhas prendas por outras, etc.), a empresa entregarlle á o comité a nova mostra, a fin de que se comprobe que non diminúa a calidade na prenda substituída.

Todo o anterior, sen menoscabo do cumprimento da LPRL e dos regulamentos que neste senso a regulan.

Artigo 24º.—Garantías sobre as condicións de traballo

A empresa non aplicará mobilidade xeográfica a ningún/ha traballador/a adscrito á explotación de Vilagarcía de Arousa, salvo voluntariedade.

Co obxecto de que o traballador/a coñeza os datos relativos á súa afiliación e cotización ao réxime xeral da Seguridade Social, a empresa obrígase ao seguinte:



a) Facilitar copia do parte de alta na Seguridade Social aos traballadores dentro dos primeiros oito días do seu ingreso.

b) Publicación dos modelos TC1 e TC2 correspondentes ás cotizacións do último mes.

Así mesmo, mostrarase no taboleiro de anuncios copia da póliza coa entidade aseguradora sobre as indemnizacións previstas no artigo 21.

Artigo 25º.—Taboleiro de anuncios

Será obrigatoria a existencia de taboleiros de anuncios nos que se fixarán as comunicacións da empresa, así como as comunicacións dos traballadores e a información sindical.

Artigo 26º.—Seguridade e saúde laboral

Constituirase un comité de seguridade e saúde laboral:

a) Composición: estará constituído polo empresario ou quen o represente (máximo dúas persoas) un técnico cualificado na materia e dous delegados dos traballadores (delegados de prevención).

b) Funcións. Serán as seguintes:

1. Promover a observación das disposicións vixentes en materia de seguridade e saúde laboral.

2. Estudar e promover as medidas oportunas na orde da prevención dos riscos profesionais, protección da vida, integridade física, saúde e benestar dos traballadores.

3. Solicitar a colaboración dos gabinetes provinciais de seguridade e hixiene e institucións públicas dedicadas a estas funcións, na implantación ou inspección de medidas de protección no centro de traballo, dándose traslado aos compoñentes do comité de seguridade e saúde laboral, dos informes que puidesen elevarse a estes organismos.

4. Ser informado pola dirección da empresa das medidas concretas que se previron para o centro de traballo en materia de seguridade e saúde laboral, tendo facultade o comité, por iniciativa propia, de propor as adecuacións ou modificacións pertinentes ao plan de seguridade.

5. O comité de seguridade e saúde laboral poderá paralizar unha ou varias unidades de traballo no suposto de risco para os traballadores, debéndoo poñer de inmediato en coñecemento dos servizos técnicos de seguridade da empresa.



6. O comité de seguridade e saúde laboral deberá levar unha estatística sinxela das medidas adoptadas, accidentes, ordes de seguridade dadas e requirimento aos traballadores resistentes á adopción de medidas de protección.

7. A información resultante daráselle a coñecer a todo o persoal mediante a súa inserción nos taboleiros de anuncios.

c) Actividade: o comité de seguridade e saúde laboral reunirse unha vez cada tres mes en horas de traballo. As reunións extraordinarias faranse por razóns de urxencia no prazo mais breve posible.

d) Adquisición de equipos, máquinas ou vehículos.

1. O Comité de Seguridade e Saúde coñecera e propoñerá os aspectos relativos as condicións de Seguridade e Saúde que han de cumprirse no proceso de aprovisionamento de equipos, máquinas ou vehículos, de forma que poida garantirse que reúne as debidas condicións de seguridade, confortabilidade e ergonomía esixibles, así como as requiridas para a utilización segura por os traballadores.

2. Adoptada a decisión de adquisición de algún equipo de traballo, máquina ou vehículo, a empresa presentará para o seu coñecemento polo Comité de Seguridade e Saúde un informe de especificacións técnicas, no que estarán incluídas as condicións relativas a Seguridade e Saúde que sexan requiridas para a utilización dos equipos. Estas condicións incluírán como mínimo:

a) As especificacións e características técnicas que debe reunir o equipo, máquina ou vehículo.

b) As normas, certificacións e homologacións esixibles o equipo, máquina ou vehículo.

c) Requisitos de Seguridade y Saúde que deben cumprir.

d) Aspectos ambientais e aspectos ergonómicos do equipo, máquina ou vehículo.

3. Recibida esta información, o Comité de Seguridade y Saúde analizará e estudará as condicións e características dos equipos, máquinas ou vehículos, e a Empresa coñecido o informe do Comité si este é favorable no seu conxunto e nun prazo de vinte días, poderá dar a orden definitiva de compra.

Os delegados de prevención disporán de 15 horas cada un ó ano, co límite de 7 horas no mesmo mes, para que de maneira habitual e efectiva comprobén o cumprimento das medidas de seguridade individuais e o estado das colectivas.



Fixase un regulamento de funcionamento Anexo II (Regulamento do comité de seguridade e saúde laboral).

Todo o anterior, sen menoscabo do cumprimento do establecido na LPRL, Lei 31/1995, do 8 de novembro, e os regulamentos que a desenrolan.

Artigo 27º.—Recoñecementos médicos

A empresa efectuará os recoñecementos médicos específicos necesarios dentro da disciplina relativa á vixilancia da saúde, coa participación dos delegados de prevención e, de acordo coas estipulacións establecidas na LPRL e Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro.

Todo o persoal comprendido neste convenio realizará de forma voluntaria unha revisión médica anual que será por conta da empresa, así como o transporte en caso de que se realice noutra localidade distinta á do centro de traballo. O resultado deste recoñecemento médico será comunicado ao traballador pola entidade que o efectúe no prazo máximo de 30 días.

Os traballadores/as da quenda de tarde incorporaranse unha vez xantase, despois de finalizar o recoñecemento médico. Isto, sempre que poidan dispor de transporte público regular, a non ser que o medio de locomoción sexa facilitado pola empresa.

A empresa comprométese a que os recoñecementos médicos do persoal se fagan no período do 1 de maio ao 30 de setembro de cada ano e nas mellores condicións de asistencia médica sanitaria, e tal recoñecemento consistirá como mínimo en:

- Audiometría.
- Control da vista.
- Análise de urina e sangue.
- Electrocardiograma.
- Espirometría.
- Exploración clínica.

Tamén se farán campañas de vacinación en:

- Vacinación de tétanos.
- Vacina contra a hepatitis B, con análise de sangue previo.

www.cigservizos.org



Artigo 28º.—Dereitos sindicais

a) A empresa respectará o dereito dos traballadores/as a se sindicaren e non poderá condicionar o emprego dun traballador á situación de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical.

b) A empresa non poderá despedir un traballador/a nin prexudicalo de calquera outra forma a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

c) A empresa recoñece o dereito dos traballadores/as afiliados a un sindicato a celebrar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fóra de horas de traballo.

d) O crédito de horas mensuais que corresponde aos membros do comité poderá acumularse nun ou varios dos seus compoñentes, sen superar o máximo total, quedando relevado ou relevados do traballo sen prexuízo da súa remuneración.

e) A empresa respectará a legalidade vixente en materia de acumulación de horas sindicais, conforme o cal os cargos sindicais poderán acumular estas horas entre si segundo teñan por conveniente.

f) O crédito horario para os membros do comité será de 16 horas para cada un deles podéndose computar trimestralmente.

g) Todas as reunións do comité coa empresa contarán como tempo efectivo de traballo.

Artigo 29º.—Excedencias

Será necesario solicitálas por escrito con unha antelación de un mes, e deberan ser recoñecidas e concedidas pola empresa por escrito.

Excedencia forzosa: que dará dereito á conservación do seu posto de traballo e ao cómputo de antigüidade da súa vixencia, á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deber ser convocado pola empresa, concederáse os traballadores/as pola elección ou designación dun cargo público, por exercer funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, para o coidado de familiares de ata 2º grao de consanguinidade ou afinidade que non poidan valerse por si mesmos por idade, enfermidade ou discapacidade. O tempo de duración será nos casos de cargo público e funcións sindicais mentres duren ditas funcións, nos casos de coidado de familiares de ata 2º grao a un período de excedencia por un prazo non menor a seis meses e maior a cinco anos si ditos familiares non pode valerse por si mesmo e non desempeñen actividade retribuída. Cando un novo suxeito causante dá dereito a un novo período de excedencia o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, viñese gozando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá executar este dereito.



No caso de finamento do cónxuxe o traballador/a con fillas/os menores de idade, pode ter unha excedencia forzosa por un período non superior a catro meses a contar da data do finamento.

A reincorporación o seu posto de traballo deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación á data prevista, transcorrido dito tempo a reincorporación e inmediata.

Excedencia voluntaria Que dará dereito de preferencia para cubrir calquera vacante que teña a empresa, concederáse os traballadores/as con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano, por un prazo non menor de dous anos e maior de seis. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador/a se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

Artigo 30º.—Faltas e sancións

A empresa informará ao comité da apertura de expedientes disciplinarios que se lles abran aos traballadores/as, así como dos seus motivos. Esta información ao comité será anterior á comunicación da apertura ao traballador/a afectado.

A empresa informará ao comité das sancións que se lles impoñan aos traballadores/as, así como dos seus motivos. Esta información ao comité será anterior á comunicación de sanción ao traballador/a afectado.

Non se poderán impoñer sancións que consistan na redución do período de vacacións ou minoración dos dereitos ao descanso do traballador/a ou multa de haber.—

A petición do traballador/a sancionado, o comité facilitaránlle a este, no caso de ser posible e en reunión para o efecto, información suplementaria co fin de chegar a un coñecemento máis obxectivo dos feitos. Respecto aos tipos, graos e aplicación das sancións disciplinarias aplicarase o regulado no “Convenio Colectivo do sector de saneamento público, limpeza viaria, regos, recollida, tratamento e eliminación de residuos, limpeza e conservación de alcantarillado” publicado no BOE do 30 de xullo do 2013.

Artigo 31º.—Xubilacións

O disposto neste artigo será de acordo co disposto na lexislación vixente en cada momento.

O traballador/a que reúna os requisitos legais poderá exercer o dereito a xubilación por calquera das modalidades prevista na lexislación vixente, de acordo co establecido na mesma, a Empresa posibilitara os tramites correspondentes para que esta pódase levar a cabo.



No obstante o anteriormente dito, as partes firmante do presente convenio, acordan expresamente, que co obxectivo de posibilitar a incorporación a posto fixos de xornada completa do persoal contratado, a Empresa comprométese a cubrir as vacantes que se produzan por calquera das modalidades de xubilación con este persoal e así fomentar a estabilidade no emprego. Ditas cuestións resolveranse en comisión paritaria o efecto.

En todos os casos o persoal debera comunicar a Empresa o seu desexo de xubilarse o menos con unha antelación dun mes

— *Xubilación anticipada:*

Poderán acceder a xubilación anticipada os traballadores que teñan cumprida unha idade que sexa inferior en dous anos, como máximo, a idade esixida para a xubilación ordinaria que resulte de aplicación en cada caso, e que cumpran cos requisitos legalmente establecidos no artigo 161 bis da L.G.S.S. para o acceso a esta modalidade de xubilación.

— *Xubilación parcial:*

1. Ao amparo do artigo 166.2 da L.G.S.S. e do artigo 12.6 do ET, recoñécéselle aos traballadores/as o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto, cando se dean os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que non poderá ser inferior a establecida pola lei en cada momento, como dispón a L. 27/11 do 1 de agosto eo R.D. 1716/12 do 28 de decembro.

2. Poderán acceder á xubilación parcial os traballadores/as que, tendo dereito conforme a citada lexislación á xubilación total, reúnan así mesmo as condicións xerais esixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social. Esta acreditación efectuarase presentando ante a empresa certificado orixinal de vida laboral xunto co escrito do interesado dirixido á empresa solicitando acollerse á xubilación anticipada parcial, cunha antelación de polo menos, tres meses á data prevista para a xubilación. Ademais, será necesario que, ao momento do inicio da situación de xubilación parcial, o interesado non se encontre en ningunha das causas de suspensión do contrato de traballo prevista na lexislación vixente.

3. A porcentaxe en que se poderá solicitar a xubilación parcial será aquel que fixe a lei para cada momento. Non obstante o anterior, mediante acordo entre a empresa e o traballador/a poderanse establecer porcentaxes distintas seguindo a seguinte escala de bonificacións:

a) Con trinta anos ou mais de antigüidade na empresa, recoñecese unha dispensa absoluta do traballo.



b) Con vinte anos de antigüidade na empresa e ata trinta, recoñecese unha dispensa do 75% do traballo.

c) Con dez anos de antigüidade na empresa e ata vinte, recoñecese unha dispensa do 50% do traballo.

4. Esta relación laboral instrumentarase mediante a subscrición dun contrato a tempo parcial e por escrito en modelo oficial. A prestación laboral, descanso e vacacións deberá realizarse, salvo pacto en contrario, de forma acumulada nos meses contiguos ao dito contrato.

5. O contrato de traballo a tempo parcial suscrito co traballador/a parcialmente xubilado terá unha duración igual á que, no momento da súa celebración, lle falte a aquel para alcanzar a idade ordinaria de xubilación, momento en que se extinguirá este contrato, debendo pasar de modo forzoso tal traballador á situación de xubilación total.

6. O salario que se aboará en contraprestación polo traballo será o correspondente á xornada efectivamente realizada e aboarase á finalización de cada un dos meses nos que se traballan, liquidándose no último período mensual.

7. A empresa celebrará asemade un contrato de relevo cun traballador/a a xornada completa e a duración do contrato do relevista será de carácter indefinido consolidándose dita praza unha vez se xubile efectivamente o relevado.

8. En caso de incapacidade temporal, os traballadores/as en situación de xubilación parcial, terán dereito ao complemento salarial durante o período que estean de alta na empresa.

Artigo 32º.—Liquidacións

Todos os recibos que teñan carácter de liquidacións asinaranse en presenza dun membro do comité ou asesor sindical.

Artigo 33º.—Cota sindical

Por petición da central sindical correspondente e logo de conformidade por escrito do afiliado, a empresa encargarse da recadación da cota mediante o desconto en nómina e o seu ingreso na conta bancaria que a central determine.

Artigo 34º.—Traballos en Domingos e Festivos

O persoal disfrutara os seus días de descanso semanal en sábado, domingo e festivos, salvo que conorra o seguinte:



Cando coincidan dous días festivos consecutivos (festivo-festivo, festivo-domingo, domingo-festivo), traballarase sempre o primeiro día (nos casos de festivo-festivo, festivo-domingo), e o segundo día no caso de domingo-festivo. Dado que a empresa se encontra afecta a un servizo público de execución diaria, o servizo de domingos e festivos organizarase, de forma que se asegure a súa execución en todo momento. En principio, o traballo nestes días levarase a cabo con persoal voluntario e, caso de non existir persoal destas características, o servizo efectuarase co resto do persoal fixo designado para o efecto, en ambos os casos farase nomeando quendas rotativas. O traballo compensarase cun día libre compensatorio e retribución salarial dun complemento funcional polo seu cambio de libranza equivalente a cantidade fixada no Anexo I. A asistencia para estes días non superará o 65% do persoal para a quenda de noite e do 30 % para a quenda de día.

Respecto do persoal que dispón a empresa contratado para traballar en domingos e festivos, cando traballe en días festivos, compensaráselle cun día de libranza e retribución salarial dun complemento funcional polo seu cambio de día de libranza equivalente a cantidade fixada no Anexo I, e cando traballe os domingos compensaráselle con medio día de libranza, suposto que este persoal desfruta do seu día libre en sábado.

A data de disfrute do día compensatorio sinalarase de mutuo acordo entre a empresa e o traballador/a, a ser posible no día sinalado polo traballador/a.

Con independencia do establecido anteriormente, a empresa poderá organizar os servizos de domingos e festivos de forma adecuada para atender os compromisos adquiridos co Concello de Vilagarcía de Arousa, ben con persoal contratado para o efecto ou con persoal voluntario coa pertinente comunicación á representación dos traballadores/as.

O persoal contratado para o repaso na quenda de tarde pasara para os domingos e festivos cando se incorpore persoal novo a plántalla, éo persoal que traballa en domingos e festivos pasara para o horario de luns a sábado, en consecuencia, que se terá en conta a antigüidade para ocupar as vacantes ou novas prazas. Para a aplicación do aquí dito constituirase unha comisión paritaria para o efecto.

Crearase un listado de traballadores/as voluntarios para realizar o traballo nestes días, cando este sexa necesario, sendo chamados por orden rotatorio de esa lista que será pública.

Funcionamento do listado:

- Crearase por estrito orde de inscrición.
- Cando un traballador non poida cubrir o seu sitio na lista terá que avisar con suficiente antelación (pasando este o final da lista) e a empresa fará o propio co seguinte da lista.



— Cando un traballador se queira incorporar a lista aparecera como ultimo da mesma.

Artigo 35º.—Responsabilidade ante terceiros

A empresa disporá dunha póliza de responsabilidade civil que cubra os posibles riscos producidos a terceiras persoas no exercicio da actividade habitual desenvolvida, que é a de recollida de lixo, limpeza viaria, limpeza de papeleiras, limpeza de contedores e eliminación de residuos.

Para casos especiais non cubertos pola póliza crearase unha comisión paritaria o efecto; esta comisión estudará os casos especiais e emitirá un informe vinculante.

Artigo 36º.—Retirada do carné de conducir

En caso de que se produza a retirada do carné de conducir, por resolución administrativa, a un traballador/a que conduza un vehículo de motor que requira tal permiso, a empresa comprométese a lle facilitar un posto de traballo, o máis idóneo de acordo coa súa categoría profesional, percibindo as retribucións salariais correspondentes ao novo posto durante o tempo de retirada do carné.

Este beneficio non terá efecto cando a causa da retirada do carné de conducir fose por embriaguez ou consumo de drogas conducindo un vehículo no caso de reincidencia.

Artigo 37º.—Complementos por I.T.

a) Nas situación de Incapacidade Temporal derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional, enfermidade común ou accidente non laboral, os traballadores/as percibirán o 100% da nómina normal de cada mes, agás o plus de transporte e o plus de locomoción.

b) Co obxecto de mellorar as situacións de I.T., a empresa mediante servizos médicos poderá verificar o estado de enfermidade e accidente do empregado, para o que deberá acudir aos recoñecementos médicos aos que sexa citado. Os gastos que lle repercutan dita asistencia serán aboados pola empresa a o traballador. Sen menoscabo do dito pola Lei 31/1995, do 8 de novembro neste senso.

c) Naqueles supostos en que a empresa denuncie posibles irregularidades nas situacións de I.T., poderá deixar de aboar este complemento, quedando fixada a porcentaxe no que marca a Lei de Seguridade Social. Para este efecto constituirase unha comisión que estará composta por dos representantes sindicais e dos da empresa, a cal emitirá un informe que será necesario antes de tomar calquera medida.



Artigo 38º.—Subrogación do persoal

Co obxecto de contribuír e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre quen se sucedan, mediante calquera das modalidades de contratación de xestión de servizos públicos, contratos de arrendamento de servizos ou doutro tipo, nunha concreta actividade das reguladas no ámbito funcional deste convenio, levarase a cabo nos termos indicados neste artigo e seguintes. No sucesivo, o termo contrata engloba con carácter xenérico calquera modalidade de contratación, tanto pública como privada, e identifica unha concreta actividade que pasa a ser desempeñada por unha determinada empresa, sociedade ou organismo público:

a) En todos os supostos de finalización, perda, rescisión, cesión ou rescate dunha contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade de que se trate, os traballadores/as da empresa saínte pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade pública que vaia realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas que desfruten na empresa substituída. Producirase a mencionada subrogación de persoal sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

1. Traballadores/as en activo que realicen o seu traballo na contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva do servizo, sexa cal for a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período de catro meses, traballase con anterioridade noutra contrata.

2. Traballadores/as, con dereito a reserva de posto de traballo, que no momento da finalización efectiva da contrata teñan unha antigüidade mínima de catro meses nela e se encontren enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal, servizo militar ou situacións análogas.

3. Traballadores/as con contrato de interinidade que substitúan algún dos traballadores/as mencionados no punto segundo, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

4. Traballadores/as de novo ingreso que por exixencia do cliente se incorporasen á contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores á finalización daquela.

5. Traballadores/as que substitúan outros que se xubilen, tendo cumprido 64 anos dentro dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva da contrata e teñan unha antigüidade mínima nela dos catro meses anteriores á xubilación, sempre que esta estea pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtude do Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo.



b) Todos os supostos anteriormente recollidos deberá acreditarlos fidedignamente e documentalmente a empresa ou entidade pública saínte á entrante, mediante os documentos que se detallan seguidamente e no prazo de 10 días hábiles contados desde o momento en que, ben a empresa entrante, ben a saínte, lle comunique de forma que faga fe á outra empresa o cambio na adxudicación do servizo. Os documentos que a empresa saínte lle deberá facilitar á empresa entrante serán os seguintes:

— Certificado do organismo competente de estar ao día no pagamento na Seguridade Social.

— Fotocopia dos catro últimos recibos de salarios dos traballadores afectados.

— Fotocopia dos TC-1 e TC-2 de cotización á Seguridade Social dos catro últimos meses.

— Relación de persoal especificando: nome e apelidos, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e data do disfrute das súas vacacións. Se o traballador/a é representante legal dos traballadores, especificarase o seu período de mandato.

— Fotocopia dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación.

— Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado, en que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais, non quedando pendente ningunha cantidade. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo da nova titular.

O incumprimento das obrigas entre empresas non afectará á subrogación do persoal.

c) Os traballadores/as que non disfrutasen das súas vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación disfrutaranas coa nova adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o aboamento do outro período corresponde ao anterior adxudicatario, que deberá efectualo na correspondente liquidación.

d) A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento polas partes que vincula: empresa ou entidade pública ou privada cesante, nova adxudicataria, cliente e traballador/a.

Se o cliente lle rescindise a contrata a unha empresa por deixar de prestar o servizo, ou realizalo por si mesmo, operará a subrogación para o propio cliente nos termos sinalados neste artigo.



Artigo 39º Obxectivos para a igualdade efectiva entre mulleres e homes

Para asegurar a igualdade de trato e oportunidades entre homes e mulleres as partes afectadas polo presente convenio colectivo fixan os seguintes obxectivos:

1.—Eliminación de calquera desigualdade no seo da Empresa entre mulleres e homes, para o cal pretendese establecer medidas de acción positivas que permitan superar as actitudes e estereotipos sociais existentes sobre as mulleres, garantindo a igualdade nas condicións de partida.

2.—Eliminar todos aqueles obstáculos (discriminacións directas e indirectas) que poidan impedir ou dificultar as mulleres acceder a determinados postos de traballo en iguais condicións que os homes (postos de responsabilidade, categorías profesionais,...), así como a eliminación de barreiras que poidan causar discriminación salarial.

3.—Dar oportunidade as mulleres para que se poidan situar nun plano de igualdade real respecto dos homes.

4.—Establecer medidas que garantan a dignidade persoal e profesional de mulleres e homes.

Para conseguir os obxectivos anteriormente sinalados créase un Comisión de Igualdade de Oportunidades desenrolándose a continuación:

Comisión de Igualdade de Oportunidades, coa participación dos interlocutores sociais, tendo como cometido:

a) Participación na elaboración do plan de igualdade e realizar o seguimento correspondente do mesmo, detectando e corrixindo as diferentes situacións de discriminación que se estean producindo, realizando para iso un diagnóstico inicial da realidade da Empresa, que sirva de punto de referencia para establecer o posterior seguimento e comparación das situacións do mesmo.

b) Habilitar o procedemento axeitado para recibir a información sobre os posibles tratos discriminatorios.

c) Identificar ámbitos prioritarios de actuacións.

d) Promover a implantación de accións positivas que fagan desaparecer as discriminacións encubertas (en materia de acceso o emprego, promoción, formación, retribución, condicións de traballo, conciliación da vida familiar e laboral, saúde).



e) Promover accións formativas e de sensibilización que animen o persoal a participar na igualdade de oportunidades.

f) Intervención nas situacións de conflito que poidan plantexarse por casos de discriminación.

g) Proporcionar información o persoal en relación coa formación, promoción, vacantes, postos de nova creación, iniciativas,

h) Habilitar procedementos de intervención interno ante o acoso sexual, e casos de discriminación.

Poñerase en coñecemento do persoal a realización do plan de igualdade. Así mesmo levarase a cabo a publicación de folletos divulgativos sobre a igualdade de oportunidades onde se detallen os dereitos laborais e xurídicos do persoal.

Selección e acceso

Establecéranse sistemas obxectivos que garantan a non discriminación, a través de probas obxectivas.

a) Asegurando uns principios básicos de igualdade de oportunidades.

b) Coidando o linguaxe nas ofertas, e no deseño de formularios e nas entrevistas non se incluírán aspectos persoais irrelevantes, senón limitándose as cuestións de experiencia e cualificación demandadas para o posto en cuestión, axustando as exixencias formativas o requirimento do desempeño do posto.

c) Anunciando vacantes con termos que animen a candidatos de ámbolos sexos, coidando a denominación de postos.

d) Sensibilizando e formando na igualdade de oportunidades os responsables da selección do persoal, aínda que formen parte dela empresas de consultaría.

e) Establecendo a participación na selección, con voz pero sen voto dos membros ou representantes que se designen da Comisión de Igualdade.

f) Axustando a oferta a realidade da Empresa o menos na súa proporcionalidade en canto a presenza de ámbolos sexos.

g) Establecendo coma norma, que en igualdade de méritos e condicións, contratarase a persoa do xénero que este menos representado no posto de traballo ofertado, sempre que non contradiga o previsto no regulamento de control de ascensos vixente na empresa.



h) Garantindo o principio de non discriminación por razóns de sexo en referencia o tipo de contrato ou de xornada, de forma que os dereitos que se contemplan aplicaranse de igual maneira o persoal fixo, temporal, a tempo parcial e a tempo completo.

Sen menoscabo do regulado no Título IV da lei orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Artigo 40º. Lexislación supletoria

As partes asinantes deste convenio acordan que no non regulado nel, estarán o que dispoña o acordo marco do sector ou “Convenio colectivo do sector de saneamento público, limpeza viaria, regos, recollida, tratamento e eliminación de residuos, limpeza e conservación de alcantarillado” publicado no BOE do 30 de xullo do 2013, o disposto no Estatuto dos Traballadores e a Lexislación Vixente.

No caso de non acadar unha solución efectiva nos procedementos para a non aplicación das condicións recollidas no art. 82.3 do ET, de conformidade co establecido no art. 85.3 do ET, e tendo en conta o dito na normativa do Decreto 101/2015, do 18 de xuño(DOG nº 137 do 23/07/2015), as partes someteranse a solución extraxudicial de conflitos colectivos establecidos no AGA.

Artigo 41º.—Composición da mesa negociadora

Coa validez da representación e capacidade de obrigarse.

O presente Convenio Colectivo de ámbito local e empresarial foi negociado entre os representantes da Empresa D. José Carlos Díaz Ramil, D. Manuel Polledo Cerdeiriña e D. José Manuel García Freijeiro e os membros do comité D. José Antonio González Boullosa e D. Benigno Fernández Daponte da UGT, D. José Manuel Agra Galbán de CIG, D. Francisco Javier Alcalde Muñiz e D. Ángel Ojea Araújo de CCOO.

A comisión negociadora constitúese válida e debidamente en todas as súas sesións e as partes recoñecéronse mutuamente a representación con que actuaron e a capacidade suficiente para o outorgamento dos acordos do presente convenio.

**Anexo I (Táboas Salariais).*

**Anexo II (Regulamento do Comité de Seguridade e Saúde Laboral).*

**Anexo Informativo (Para Licenzas Retribuídas).*



* ANEXO I (TABLAS SALARIAIS)

TABLA SALARIAL 2014

CATEGORIA	Encargad. Día	Encargad. Noite	Capataz	Administ.	Aux. Adminsit.	Mecánic.	Conduct. Día	Conduct. Noche	Peón Día	Peón Noche	
CONCEPTOS	Nº	Unidad Mensual	Unidad Mensual	Unidad Mensual	Unidad Mensual	Unidad Mensual	Unidad Mensual	Unidad Mensual	Unidad Mensual	Unidad Mensual	
Salario Base	15	1.351,13	1.351,13	1.351,13	1.258,36	1.221,75	1.258,36	1.228,17	1.228,17	1.185,13	1.185,13
Tóx., Pen, PeL (25%)	12	337,78	337,78	337,78	314,59	305,44	314,59	307,04	307,04	296,28	296,28
Nocturnidad (30%)	12		405,34	405,34				368,45		355,54	
Actividad	12	531,27	506,33	506,33							
Incentivo	12	531,27			151,90		359,75				
Plus Transporte	11	93,13	93,13	93,13	93,13	93,13	93,13	93,13	93,13	93,13	93,13
Locomoción	11	137,49	192,99								
Hora Extraordinaria			18,54	/hora							
P.Actividad/Conducción			76,63	45,61 /mes							
P. Domingos y Festivos			101,10	/dom o fest							
Dietas (entera/media)			64,57	32,28							
Disc.Físicos			106,54	/mes trabaj.							
Ayuda Estudios			102,83	/trabajador							
Indemn. Muerte E. Común/Acc. No laboral				Sueldo mes							
Indemn. Muerte, LP. Total, LP. Abs., G. Inv.				26.483,93							

TABLA ANTIGÜEDADES 2014

ANTIGÜEDADES	Encar. / Capat.	Administ.	Aux. Admi.	Mecánic.	Conduct.	Peón
Bienes 5%	Unidad	Unidad	Unidad	Unidad	Unidad	Unidad
Quinquenios 7%	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual
S. Base de Calculo	1.326,13	1.233,36	1.196,75	1.233,36	1.203,17	1.160,13
1º bienio (2 anos)	5% 66,31	61,67	59,84	61,67	60,16	58,01
2º bienio (4 anos)	10% 132,61	123,34	119,68	123,34	120,32	116,01
3º bienio (6 anos)	15% 198,92	185,00	179,51	185,00	180,48	174,02
1º Quinq. (11 anos)	22% 291,75	271,34	263,29	271,34	264,70	255,23
2º Quinq. (16 anos)	29% 384,58	357,68	347,06	357,68	348,92	336,44
3º Quinq. (21 anos)	36% 477,41	444,01	430,83	444,01	433,14	417,65
4º Quinq. (26 anos)	43% 570,24	530,35	514,60	530,35	517,36	498,86
5º Quinq. (31 anos)	50% 663,07	616,68	598,38	616,68	601,58	580,07
6º Quinq. (36 anos)	57% 755,90	703,02	682,15	703,02	685,81	661,28

TABLA SALARIAL 2015

CATEGORIA	Encargad. Día	Encargad. Noite	Capataz	Administ.	Aux. Adminsit.	Mecánic.	Conduct. Día	Conduct. Noche	Peón Día	Peón Noche	
CONCEPTOS	Nº	Unidad Mensual	Unidad Mensual	Unidad Mensual	Unidad Mensual	Unidad Mensual	Unidad Mensual	Unidad Mensual	Unidad Mensual	Unidad Mensual	
Salario Base	15	1.362,89	1.362,89	1.362,89	1.269,65	1.232,86	1.269,65	1.233,31	1.233,31	1.196,06	1.196,06
Tóx., Pen, PeL (25%)	12	340,72	340,72	340,72	317,41	308,21	317,41	309,83	309,83	299,01	299,01
Nocturnidad (30%)	12		408,87	408,87				371,79		358,82	
Actividad	12	533,93	508,86	508,86							
Incentivo	12	533,93			152,66		361,55				
Plus Transporte	11	93,60	93,60	93,60	93,60	93,60	93,60	93,60	93,60	93,60	93,60
Locomoción	11	138,17	193,95								
Hora Extraordinaria			18,63	/hora							
P.Actividad/Conducción			77,02	45,84 /mes							
P. Domingos y Festivos			101,61	/dom o fest							
Dietas (entera / media)			64,90	32,44							
Disc.Físicos			107,08	/mes trabaj.							
Ayuda Estudios			103,35	/trabajador							
Indemn. Muerte E. Común/Acc. No laboral				Sueldo mes							
Indemn. Muerte, LP. Total, LP. Abs., G. Inv.				26.616,35							

TABLA ANTIGÜEDADES 2015

ANTIGÜEDADES	Encar. / Capat.	Administ.	Aux. Admin.	Mecánico	Conductor	Peón
Bienes 5%	Unidad	Unidad	Unidad	Unidad	Unidad	Unidad
Quinquenios 7%	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual
S. Base de Calculo	1.332,76	1.239,53	1.202,73	1.239,53	1.209,18	1.165,93
1º bienio (2 anos)	5% 66,64	61,98	60,14	61,98	60,46	58,30
2º bienio (4 anos)	10% 133,28	123,95	120,27	123,95	120,92	116,59
3º bienio (6 anos)	15% 199,91	185,93	180,41	185,93	181,38	174,89
1º Quinq. (11 anos)	22% 293,21	272,70	264,60	272,70	266,02	256,51
2º Quinq. (16 anos)	29% 386,50	359,46	348,79	359,46	350,66	338,12
3º Quinq. (21 anos)	36% 479,79	446,23	432,98	446,23	435,31	419,74
4º Quinq. (26 anos)	43% 573,09	533,00	517,18	533,00	519,95	501,35
5º Quinq. (31 anos)	50% 666,38	619,76	601,37	619,76	604,59	582,97
6º Quinq. (36 anos)	57% 759,67	706,53	685,56	706,53	689,24	664,58



ANEXO II (REGULAMENTO DO COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE)*ARTÍGO 1–OBXECTO**

O presente regulamento acordarase entre os Delegados de Prevención e os representantes da Empresa que constitúen o Comité de Seguridade e Saúde (C.S.S.) da empresa en base aos art. 38 e 39 da Lei de Prevención de Riscos Laborais e, concretamente do seu art. 38.2 e 3 que prevé a adopción polo propio C.S.S. das súas normas de funcionamento.

ARTÍGO 2–ORGANIZACIÓN

Dado o carácter paritario do C.S.S., todas as actuacións deberanse realizar de forma conxunta, tras o acordo previo coa representación de ambas as partes.

O cargo de presidencia e o da Secretaría, será exercido por un representante de cada unha das partes, empresarial e sindical.

ARTÍGO 3–COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE (art. 38)

O C.S.S. como órgano de participación para a consulta regular e periódica sobre Saúde e Seguridade, (art. 38.1) coñecerán de todas as cuestións relacionadas con política de Prevención na Empresa e, especificamente, das seguintes cuestións:

- a) A identificación dos riscos que deben ser obxecto de avaliación e control.
- b) A determinación dos criterios e procedementos para a avaliación dos riscos.
- c) A elaboración posta en práctica, avaliación e revisión dos planos e programas de prevención.
- d) O estudo previo do impacto para a saúde laboral de proxectásenos materia de planificación, organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías.
- e) Os procedementos, contido e organización das actividades de información e formación dos traballadores e traballadoras en materia de saúde e seguridade.
- f) As iniciativas de mellora das condicións de traballo ou de corrección das deficiencias existentes por proposta dalgunha das partes.
- g) A designación pola empresa de traballadores ou traballadoras para ocuparse de funcións preventivas, a determinación de devanditas funcións e a avaliación do seu cumprimento.



h) A selección da modalidade e entidade, composición e tipo de persoas expertas necesarias para a constitución do servizo de prevención, así como a planificación da actividade que estas deben desenvolver e a avaliación do seu funcionamento.

i) A asignación orzamentaria para a organización de recursos de prevención.

j) desempeño de programas de vixilancia da saúde adaptados aos riscos e a avaliación dos seus resultados coas limitacións previstas no art. 22.4 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Por acordo entre as partes e sen prexuízo do previsto no art. 5.F do presente regulamento, o C.S.S. poderá ocuparse tamén de temas ambientais relacionados coa seguridade e saúde laboral.

ARTÍGO 4–COMPETENCIAS DO COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE

(art. 39). Para o exercicio das súas funcións o C.S.S. ten as seguintes facultades:

a) Coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos no centro de traballo, realizar as visitas que considere oportunas aos lugares de traballo co fin de coñecer directamente a situación relativa á prevención (art. 39.2)

b) Acceder a toda a documentación existente na empresa sobre cuestións relacionadas coas condicións de traballo e os seus riscos para a saúde, así como calquera outra que sexa necesaria par o cumprimento das súas funcións.

c) Coñecer cantos informes e estudos obteña a empresa sobre as cuestións relacionadas coa prevención, procedentes dos servizos de prevención, das inspeccións de traballo ou doutras entidades.

d) Coñecer e informar sobre a programación anual dos servizos de prevención.

e) Solicitar a intervención ou o asesoramento do servizo de prevención diante de problemas específicos.

f) Promover e participar nas investigacións sobre:

- Avaliación e control de riscos.
- Incidencias dos danos derivados do traballo
- Avaliación da eficacia da acción preventiva.



Cofecer e analizar os resultados estatísticos das actividades de vixilancia da saúde, así como os indicadores de absentismos por enfermidade co fin de identificar eventuais relacións entre risco e dano.

h) Promover a participación e a colaboración dos traballadores e traballadoras en prevención, recollendo e estudando as súas cuestións e propostas.

i) Estudar e ditaminar sobre cantas propostas realice a empresa en relación coa prevención de riscos.

Propor a ampliación, temporal ou permanente, do número de representantes en e C.S.S. en función das tarefas e necesidades da prevención.

k) Solicitar do empresario a adopción de medidas de carácter preventivo e para a mellora dos niveis de protección da seguridade e saúde dos traballadores e traballadoras, podendo para tal fin efectuar propostas ao empresario, así como ao C.S.S. para a súa discusión neste.

l) O C.S.S. poderá constituír grupos de traballo para tratar ou facer o seguimento de problemas específicos que se rexerán polas mesmas normas de funcionamento tratadas no presente regulamento.

ARTÍGO 5–REUNIÓN

O C.S.S. reunirse de forma trimestral e sempre que o solicite algunha das representacións de devandito comité.

O C.S.S. poderase reunir con carácter extraordinario cando concorran algunha das seguintes situacións:

- a) Accidentes ou danos graves.
- b) Incidentes con risco grave.
- c) Situacións de risco grave por falta de medidas de seguridade.
- d) Balance anual do Plan de Prevención e informe de memoria e programación do Servizo de Prevención.
- e) Sancións por incumprimento.
- f) Denuncias por problemas ambientais relacionados coa seguridade e saúde laboral.



ARTÍGO 6–CONVOCATORIA DE REUNIÓN

As reunións do C.S.S. convocaranse por escrito con 72 horas de antelación, como mínimo, e unha orde do día previamente pactada entre a presidencia e a secretaria, excepto nos casos de reunións extraordinarias por motivos de urxencia, con indicación do motivo da reunión, temas a tratar e facilitando a documentación que houbese.

ARTÍGO 7–REDACCIÓN DAS ACTAS DE REUNIÓN

A secretaria tramitará as convocatorias e redactará o acta de cada reunión recollendo nela todos os asuntos tratados e os acordos adoptados, así como os puntos en que non se chegase ao acordo e os motivos do desacordo.

ARTÍGO 8–DIFUSIÓN

Tanto as convocatorias como os acordos do C.S.S. deberán facerse público entre os traballadores e traballadoras da Empresa, que poderán facer chegar as súas queixas e protestas ao C.S.S. ben persoalmente ou por escrito, a través dos Delegados de Prevención.

ARTÍGO 9–INFORMACIÓN A PRESENTAR POLOS RESPONSABLES TÉCNICOS DE PREVENCIÓN DA EMPRESA

Anualmente en reunión ordinaria, a empresa presentará ao C.S.S. un informe que conteña, polo menos, os seguintes aspectos:

- a) Nivel de aplicación e resultados do Plan de Prevención e Acción.
- b) Resultados dos eventuais controis ambientais (Medidas Hixiénicas) ou actividades de vixilancia da saúde.
- c) Incidencias (accidentes de traballo e enfermidades profesionais) relacionados co traballo.
- d) Incidencia de enfermidades que causen baixas laborais.

ARTÍGO 10–PARTICIPANTES (art. 38.2)

Nas reunións do C.S.S. poderán participar, por acordo unánime do Comité, e con voz, pero sen voto, os Delegados de Persoal e as persoas responsables de prevención da empresa.

En idénticas condicións poderán participar, por solicitude dalgunha das partes e en relación cos temas obxecto do debate, persoas asesoras internas ou externas á empresa ou traballadores e traballadoras da propia empresa.



ARTÍGO 11–GARANTÍA DOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN (art. 37 Lei PRL)

Será considerado como tempo de traballo efectivo e polo tanto non computará como crédito horario sindical o correspondente a:

- a) Reunións do C.S.C.
- b) Reunións convocadas pola empresa para tratar temas de prevención de riscos e para achegar información cando ocorran danos na saúde dos traballadores/as.
- c) O destinado a acompañar aos técnicos nas avaliacións de carácter preventivo.
- d) O destinado a acompañar os Inspectores de Traballo e Seguridade Social nas visitas e verificacións que realicen no centro de traballo relacionadas coa seguridade e saúde laboral.
- e) O dedicado a recibir formación en materia de seguridade e saúde laboral.
- f) Realizar visitas aos lugares de traballo segundo o artigo 36.e da Lei de PRL.

ANEXO III

(ANEXO INFORMATIVO PARA LICENZAS RETRIBUÍDAS)

GRAOS DE CONSANGÜINIDADE E AFINIDADE				
GRAOS	TITULAR		CÓNXUXE	
1º GRAO	PAIS	SOGROS	FILLOS	XENRO /NORA
2º GRAO	AVÓS	IRMÁS	CUÑADOS	NETOS
3ºGRAO	BISAVÓS	TÍOS	SOBRIÑOS	BISNETOS
4ºGRAO	CURMÁNS			

Vigo, 04/03/2016.—O xefe territorial, Ignacio Rial Santomé.

